

博士学位論文審査要旨

2009年1月9日

論文題目： 正規社員の転職と経路

学位申請者： 森山 智彦

審査委員：

主査： 社会学研究科 准教授 浦坂 純子

副査： 社会学研究科 教授 富田 安信

副査： 社会学研究科 教授 尾嶋 史章

要 旨：

「長期安定雇用」によって特徴づけられてきた日本の雇用慣行が、「長期的な景気低迷」「少子高齢化」「急速な技術革新」を背景に、その地盤を失いつつあることは、昨今の社会情勢を鑑みても論を待たない。本論文では、日本の雇用慣行の恩恵にあずかることのできる労働者層が限定されるようになった結果、未整備なままおかれている転職市場と、そのことに起因する非効率的な人的資源の再配置に強い問題意識を抱き、様々な転職経路に着目して議論を展開している。

従来の転職研究は、人的つながりによる転職が、いかに効果的な結果をもたらすかが主な関心事であったが、人的つながりは、誰もがいつでも利用できるものではなく、様々な属性を持つ転職者の増加に対応するための政策変数とは考えにくい。そのため、さらに公共職業安定所、民間職業紹介所、求人広告の3種類の経路を明示的に取り上げた点に、本論文の第一の貢献がある。

分析の枠組みとしては、「①転職者の属性や前職での就業状況」が「②求職活動のあり方」に影響を与え、それらが「③転職経路の選択」、さらには「④転職の結果（仕事満足および賃金変化）」につながるという流れを想定しており、何がどのように影響し合っているのかを、独自に実施した調査票調査のデータ（758サンプル）を用いて解き明かしている。

得られた知見は、第一に、転職者は自らの属性、就業経験、転職目的に応じて経路を使い分けており、「身の丈にあった」経路を使うことが、転職後の仕事満足を高めていること、第二に、転職者の属性や転職目的によって、仕事満足をもたらす求職活動中の取得情報の種類が異なること、第三に、転職者が「身の丈にあった」経路を使う以上、使った経路が転職者の能力を示すシグナルとして機能し、この機能が転職後の賃金変化を強く規定しているということであった。

特に第三の知見については、公共職業安定所の利用者が、転職後に賃金低下に直面しやすいという実態を論考するうえで示唆的な意味合いを持ち、各経路間の硬直的な棲み分けが、それぞれの求人案件と求職者のバランスを欠く側面を生じさせている可能性を提示している。

本論文は、「正規社員」の転職のみに論点を絞っており、より流動性の高い「非正規社員」をどう扱うかという点に最大の課題を残してはいるが、既存の学問分野の壁をこえた意欲的、かつ骨太な転職研究として新たな分析視座を提示し、将来に発展性を感じさせるものであった。よって、博士（産業関係学）（同志社大学）の学位論文として十分な価値を有するものと認められる。

総合試験結果の要旨

2009年1月9日

論文題目： 正規社員の転職と経路

学位申請者： 森山 智彦

審査委員：

主査： 社会学研究科 准教授 浦坂 純子

副査： 社会学研究科 教授 富田 安信

副査： 社会学研究科 教授 尾嶋 史章

要 旨：

2009年1月7日（水）13：15より14：45まで、学位申請者による公開学術講演会を実施した。また、上記審査委員3名は、2009年1月9日（金）15：00より17：00まで、学位申請者に対して口頭試問を実施した。

公開学術講演会では、本論文に関する適切かつ平明に工夫された報告がなされ、参加者からの質疑に対する応答は、よどみがないものであった。

その内容を受けて、口頭試問では、本論文の範疇にとどまらず、今後の研究方向までを含めた体系的な展望が提示され、転職に関する経済学、社会学双方からのアプローチに加え、法学等への目配りができるだけの高度な見識を持ち合わせ、調査技法にも習熟していることが確認された。

また、本論文における外国語文献の扱いおよび理解も的確であり、専門的研究の遂行に必要な語学（英語）力を有していることは明らかである。

以上の結果から、学位申請者は、学位取得に必要な専門分野ならびに語学に関する十分な能力を備えていると判断し、総合試験の結果は合格であると認める。

博士學位論文要旨

論文題目： 正規社員の転職と経路

氏名： 森山 智彦

要旨：

長期的な景気低迷、少子高齢化、急速な技術革新によって、わが国の労働市場の流動性が向上している可能性がある。『雇用動向調査』によると、2000年以降、労働者の転職入職率が向上し、正規、非正規を問わず、企業間移動が徐々に常態化しつつある。さらに、女性や30歳代の労働者層、及び大企業への転職入職率が向上している。その中には、同規模企業間の移動のみならず、中小企業からの上向移動率の増加も含まれる。このような状況に伴い、公共職業安定所（以下、職安）はサービスを多様化し、民間職業紹介所（以下、民間）の数も飛躍的に増加するなど、転職を取り巻く環境は急激な拡大と変貌を遂げている。

転職経路に関する先行研究は、経済学的な観点からによるものと社会的な観点からアプローチしたものに分けられる。両者は理論的な枠組みこそ違いますが、求職活動中に、より精度の高い情報を豊富に手に入れることが望ましい転職結果へとつながるというロジックにおいては共通している部分もある。また、1990年代以降、日本でも転職経路と結果の関連を分析した研究が散見されるが、これらも情報の側面から経路の有効性を論じたものがほとんどである。以上は主に、情報精度の高い人的つながりによる転職の有効性を示すのに対して、フォーマルな経路、特に職安は、非効率的な方法であると論じられている。ただし、フォーマルな経路の中には、多種多様な方法が含まれているにもかかわらず、それを細分化して議論した研究は乏しい。また、経路が結果に及ぼす直接的効果を論じたものが主であり、結果に対して間接的に影響しているという視点からの研究はあまり見当たらない。

それに対して、本研究では、労働者が必要時に能動的に利用できる職安や民間などのフォーマルな経路に焦点を当てる。そして、これらの経路が労働市場における効率的な人材配分にどう寄与しているかを明らかにすることで、マッチング効率性の向上に向けた政策的インプリケーションを導き出す。それと同時に、各経路がそれぞれの利用者に特化してマッチング効率性を追及することによるマイナス面についても論じる。これが本研究の1つの特徴である。

もう1つの特徴として、個人の属性や転職の目的が個人によって異なることを考慮したうえで、転職経路が結果にもたらす影響を議論する点を挙げる。つまり、ある特徴や就業経歴を持った労働者に対して、どのような情報や経路が望ましい転職へと結びつくかを論じる。このような観点からの議論を行うことで、企業と労働者のマッチング効率性を向上させるための具体的な施策を考察することが可能になる。

以上を踏まえ、まず、転職経路の利用を規定する要因を推定した。ここでは、多くの求職者が複数の経路を併用することを踏まえ、転職時の利用経路と転職先を決定した経路を区別し分析している。また、先行研究との違いとして、個人属性や就業経験に加え、留保賃金やオン・ザ・ジョブ・サーチを行っていたか否かといった変数を用いることで、これらの要因がどのように利用経路に影響しているかを明らかにすることができる点が挙げられる。

推定には、近畿地区の従業員数140人以上1000人以下の企業に正規社員として中途採用された転職経験者に対して、2007年9月に実施した個人調査（転職のプロセスに関する実態調査）データを用いた。調査回答者のうち、分析に使用したのは、正規社員から正規社員への転職者758名のデータである。分析の結果、求職活動時の利用経路、転職先の決定経路ともに、留保賃金と求職活動の開始時期が大きく規定している。留保賃金の高い労働者、並びに前職を離職する前に

求職活動を始めた人は、民間や人的つながりによって転職する傾向が高いのに対し、留保賃金の低い労働者や前職を離職した後に求職活動を始めた人は、職安や求人広告によって企業間を移動する。また、属性や就業経験などは、この2つの変数を媒介にされ、間接的に経路の選択に影響を及ぼしている。以上から、求職活動を開始する段階で、個人は、自らの属性、就業経験、転職目的に応じて、経路を使い分けると言える。

次に、転職後の仕事満足度に焦点を当て、転職経路のマッチング効率性について論じた。ここでの分析の特徴は2点ある。1つは、求職活動時に転職先に求める期待効用が個人の属性や転職の目的によって大きく異なることを考慮する点である。具体的には、留保賃金の高低によって、それらを区別した上で、経路と仕事満足との関係を分析する。もう1つは、求職活動中に入手した情報の質的側面にも注目し、どのような特性を持った人たちが、どのような情報を入手することで、満足に結びつくかを考察した点である。

分析の結果、転職経路と仕事満足との関連については、留保賃金の高い労働者ほど民間や人的つながりによる転職が、仕事満足を引き上げている。それに対して、留保賃金の低い労働者は職安によって転職した人の仕事満足度が最も高い。また、情報取得度と仕事満足の関連については、留保賃金の高低に関わらず、仕事内容などの働き方に関する情報を事前に多く入手した人ほど、転職先企業での仕事満足に結びつく傾向が見られる。ただし、この関連性がより強いのは、留保賃金の高い労働者層である。また、転職先の経営状況等に関する情報の多少と転職先での仕事満足との関連性も若干確認できる。一方、留保賃金の低い労働者層では、福利厚生や職場の人間関係といった職場環境に関する情報を求職活動中により多く獲得することが、転職後の仕事満足につながっている。これらの結果から導かれる政策的インプリケーションは、職安が扱う情報の中で、仕事内容や収入、労働時間に関するものに加えて、福利厚生や企業の教育訓練制度に関する情報を意識的に強化することが、マッチング効率性の向上に結びつくという点である。

次に、労働者の転職前後の賃金変化の側面から、転職経路のマッチング効率性について検討した。ここでは、企業、労働者双方による経路の使い分けによって、経路間の棲み分けが図られている点に注目した。このような状況下では、転職時に利用する経路が求職者の能力を表す1つのシグナルとなり、間接的に転職後の賃金へと影響を及ぼしている可能性がある。この点を、職安による転職と民間による転職を比較することで、検討した。

まず、中途採用を実施している539社の企業調査（採用のプロセスに関する実態調査）データを用いて、企業による採用経路の使い分けの実態を分析した。その結果、ブルーカラー労働者や医療分野などの専門職を募集する場合は職安や求人広告を、ホワイトカラー労働者を募集する際は民間を用いる傾向が確認された。また、コストを抑えること求職者を広く探すことを目的とする場合は、前者を利用し、求職者の情報収集や優秀な人材の選定（絞込み）を目的とする場合は、後者を利用している。ただし、主に企業規模の面から民間を利用できる企業は限定されている。

一方、労働者に関して、転職経路と転職前後の関連を分析すると、クロス集計レベルでは、職安によって転職した人は、転職前後で収入が減少している比率が高い。それに対して、民間によって、現在の勤務先に転職が決まった人は、収入が増加している。しかし、他の要因をコントロールすると、経路の効果はほぼ消失する。このように、転職後の収入増加に与える転職経路の直接的な効果は微々たる物であり、基本的には、労働者の職業能力等が収入変化を直接規定している。しかし、属性や能力、転職目的によって、利用する経路が異なることから、どの程度能力の高い転職候補者が集まっているかというシグナルを各経路は有していると考えられる。この点において、経路は転職前後の賃金変化に間接的に影響している。先述の転職後の仕事満足に関する分析結果も併せて考察すると、各経路のマッチングがある程度うまくいっているからこそ、各経路が扱う求職者、求人企業のシグナルが強固になり、それに応じて企業が求人を出すため、さらに経路間の壁は高いものとなる。このような一連のプロセスを経て、棲み分けが強化され、それに応じて労働者も企業も、実に合理的に行動している。だからこそ、その効率性の反面として、各経路の利

用者間の格差が固定化、明確化しているものと推察される。

したがって、格差是正の観点から政策的インプリケーションを導くと、経路間の情報の差を埋めるのではなく、各経路に集まる労働者や企業の偏りを緩和することが挙げられる。例えば、多額の手数料を払うのが困難な企業が、人材紹介企業を利用しやすくなるような政策を進めることや、職安が条件の良い案件を積極的に開拓することで、利用者の選択肢を広げることなどが効果的だろう。

しかし、一方で懸念されるのは、このような政策展開が、現在の経路の効率性を阻害する可能性がないかという点である。言い換えれば、労働者の自由な移動を促す経路の機能とセーフティーネットとしての経路の機能のバランスをいかに図るかが、今後考えるべき重要な政策課題である。

もう1点問題視すべきは、なぜ職安による転職が賃金の低下へと結びつくかである。その1つの可能性として、この経路に集まる求職者の賃金の分散よりも、求人案件の提示額の分散が低いのかもかもしれない。さらに、そこにはシグナル情報を利用した企業の行動が関連している可能性がある。すなわち、企業は、職安に集まってくる労働者の能力が平均的に低いというシグナル情報をもとに求人募集を出す場合、おおよその相場を見積もって低めに提示額を設定しているのかもかもしれない。この推論について、今後検証することが、経路の棲み分けの緩和という点でも、職安による効率的な人材の再配分の点でも、重要になるだろう。